Commission des plaintes du public contre la GRC

Budget des dépenses 2009-2010

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Van Loan, C. P., député
Ministre de la Sécurité publique
Sécurité publique Canada

Table des matières

Message du président 1

Section I – Vue d'ensemble 2

1.1 Information sommaire 3

Raison d'être : vision, mission et mandat 3

Résultat stratégique 4

1.2 Sommaire de la planification 4

Ressources financières (en milliers de $) 4

Ressources humaines Équivalents temps plein (ETP) 4

Contribution des priorités au résultat stratégique 5

Analyse des risques 6

Profil des dépenses 10

Postes votés et législatifs 11

Section II – Analyse des activités de programme selon le résultat stratégique 12

2.1 Résultat stratégique 13

2.1.1 Activité de programme : examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions 13

Résumé de l'activité de programme 14

Points saillants de la planification 15

Avantages pour les Canadiens 16

2.1.6 Activité de programme : services internes 17

Résumé de l'activité de programme et des faits saillants de la planification 17

Section III – Renseignements supplémentaires 18

3.1 Autres sujets dignes d'intérêt 18

Message du président

La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) exerce un rôle important dans la société, celui d'effectuer une surveillance civile des activités de la GRC afin d'assurer que la GRC rend des comptes au public. Cette responsabilité envers le public n'est pas seulement essentielle pour faire en sorte que les agents de police exercent leur pouvoir considérable de façon légale et appropriée, mais elle constitue en outre une mesure prise par le gouvernement pour faire face à un contexte de sécurité publique exigeant et en constante évolution.

La CPP contribue de façon appréciable à la protection des citoyens en bâtissant des collectivités plus sûres et plus viables, et son travail constitue un élément essentiel de l'engagement du gouvernement à renforcer la sécurité des Canadiens et de leurs collectivités.

Le présent Rapport sur les plans et les priorités (RPP) met en valeur notre plan stratégique et, à ce titre, il fait partie de notre processus intégré de planification des ressources humaines et des activités et de gestion du rendement. Pour chaque élément du cycle de planification des activités, que ce soit le RPP, le plan d'activités ou une entente de rendement pour un cadre supérieur, nous établissons des liens non seulement avec le plan stratégique, mais également avec la façon dont l'orientation du gouvernement est transposée en résultats pour les Canadiens.

Au cours du dernier trimestre de l'exercice 2007-2008, la CPP a reçu du Conseil du Trésor un financement sur seize mois visant à préserver l'intégrité des programmes. Ce financement doit lui permettre de remplir pleinement son mandat, ce qui n'était pas le cas jusqu'à maintenant en raison de ressources insuffisantes. La liaison avec la collectivité, la politique stratégique et la recherche ainsi que la rationalisation des processus d'examen et de traitement des plaintes font partie des activités financées.

La CPP demandera au Conseil du Trésor de maintenir le financement provisoire de l'intégrité des programmes au cours du prochain exercice, en attendant les résultats du travail d'élaboration de politique en cours à Sécurité publique Canada visant à mettre en place un mécanisme d'examen plus efficace pour la GRC. Nous avons bon espoir de réussir à obtenir une augmentation permanente du financement; le présent RPP repose sur cette hypothèse. Pour les deux années à venir, nous revenons à notre financement actuel des activités de base.

Paul E. Kennedy
Président

Section I – Vue d'ensemble

1.1 Information sommaire

Raison d'être : vision, mission et mandat

La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) est un organisme autonome, qui ne fait pas partie de la Gendarmerie Royale du Canada (GRC). Son rôle fondamental consiste à fournir une surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions, afin d'assurer que la GRC est redevable au public. Cette responsabilité envers le public n'est pas seulement essentielle pour faire en sorte que les agents de police exercent leur pouvoir considérable de façon légale et appropriée, mais elle constitue en outre une mesure structurée prise par le gouvernement pour faire face à un contexte de sécurité publique exigeant et en constante évolution. La CPP a le pouvoir de présenter des conclusions et de faire des recommandations, mais ne peut ni imposer de mesures disciplinaires ni accorder d'indemnité aux plaignants.

Les énoncés de vision et de mission de la CPP expliquent clairement sa raison d'être et ce qu'elle fait pour appuyer l'objectif du gouvernement du Canada concernant la sécurité et la protection des collectivités.

Vision
L'excellence des services de police grâce à la reddition des comptes

Mission
Effectuer une surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions, afin d'assurer que la GRC est redevable au public.

Mandat
Le mandat de la CPP est défini dans la partie VII de la *Loi sur la GRC*. Ses activités principales consistent à :

- recevoir les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC[1];
- déposer des plaintes afin d'enquêter sur la conduite de la GRC lorsqu'il est dans l'intérêt du public de le faire;
- procéder à un examen lorsque les plaignants sont insatisfaits du règlement de leur plainte par la GRC;
- convoquer des audiences et mener des enquêtes;
- présenter des conclusions et faire des recommandations.

[1] Nota : Le terme « membres » utilisé dans le présent document désigne toutes les personnes nommées en vertu de la *Loi sur la GRC* (membres réguliers et civils de la GRC).

Résultat stratégique

Afin de remplir efficacement son mandat,, la CPP vise à atteindre le résultat stratégique suivant :

Les membres de la GRC doivent rendre compte publiquement de leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions.

1.2 Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de $)

2009–2010	2010–2011	2011–2012
5 181	5 181	5 181

Le montant total des dépenses pour la Commission des plaintes du public contre la GRC au cours des trois prochains exercices financiers est présenté dans le tableau ci-dessus. Nous prévoyons un financement provisoire supplémentaire de 3 550 000 $ pour l'exercice 2009-2010.

Ressources humaines (Équivalents temps plein - ETP)

2009–2010	2010–2011	2011–2012
40	40	40

Les besoins globaux en ressources humaines prévus pour la Commission des plaintes du public contre la GRC au cours des trois prochains exercices financiers sont présentés dans le tableau ci-dessus. Si ces besoins sont approuvés, nous prévoyons avoir besoin de 16 ETP supplémentaires pour 2009-2010 avec notre financement provisoire.

Résultat stratégique nº 1 : Les membres de la GRC doivent rendre compte publiquement de leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions.					
Indicateur de rendement Recommandations acceptées par la GRC et mises en œuvre.		**Objectif** 100 %			
Activité de programme	**Dépenses prévues** (milliers $) **2008–2009**	**Dépenses prévues** (milliers $) **2009–2010**	**2010–2011**	**2011–2012**	**Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada**
Surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions.	8 731	5 181	5 181	5 181	**Affaires sociales** Sécurité et protection des collectivités

Contribution des priorités au résultat stratégique

Priorité opérationnelle	Type	Lien avec le résultat stratégique	Description
Sensibiliser le public au rôle de la CPP et aux services qu'elle offre	En cours	RS 1	La CPP doit offrir aux collectivités concernées un service transparent et accessible. Il reste à mieux informer les médias et le grand public, particulièrement les groupes marginalisés, de l'existence et de la raison d'être de la Commission. La CPP poursuivra ses efforts de liaison avec les Autochtones et les groupes ethniques. Elle poursuivra aussi ses efforts destinés à accroître l'utilisation de son site Web par les principaux groupes cibles ainsi qu'à le rendre plus utile pour ces groupes et à améliorer ses relations avec les médias.
Renforcer les processus de traitement des plaintes et d'examen	En cours	RS 1	La CPP s'est engagée à améliorer les processus de traitement des plaintes et d'examen. Afin d'améliorer le traitement, le suivi et la communication des plaintes ainsi que de cerner les nouvelles tendances, un nouveau système de gestion des dossiers sera mis en place.
Améliorer la pertinence des recommandations et cerner les tendances, nouvelles et persistantes, en matière de plaintes	En cours	RS 1	Afin d'améliorer la pertinence des recommandations résultant des examens ainsi que de cerner les tendances, nouvelles et persistantes, en matière de plaintes, il est essentiel que la CPP ait les moyens d'effectuer des recherches. La CPP continuera de mener d'importants projets de recherche afin de comprendre la nature des plaintes du public ainsi que des rapports entre la police et la population et de dégager les tendances à cet égard.

Priorités de gestion	Type	Lien avec le résultat stratégique	Description
Appuyer l'excellence en matière de gestion	En cours	RS 1	Le cinquième cycle d'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) a fourni à la CPP des orientations pour l'établissement des priorités de gestion, notamment la mise en place d'un cadre de gestion des risques en bonne et due forme. Les principaux éléments d'un tel cadre ont été élaborés. Au cours de la prochaine année, le profil de risque de l'organisation sera utilisé pour la planification de gestion et la prise de décisions. En continuant de s'inspirer de l'évaluation du CRG, la CPP continuera d'améliorer ses méthodes de gestion afin d'atteindre l'excellence en matière de gestion.
Entretenir un milieu de travail de choix	En cours	RS 1	La CPP mise énormément sur son personnel dévoué et de valeur. Aussi la CPP attache-t-elle une grande importance aux besoins des ressources humaines. La CPP poursuivra l'intégration de ses processus de planification des activités et des ressources humaines afin de se donner les moyens d'évaluer et de comprendre ses besoins actuels et futurs à cet égard. Cette démarche de planification intégrée vise en outre à déterminer les stratégies et les activités optimales pour les différents éléments de la gestion des ressources humaines, soit le recrutement, le maintien en fonction, l'apprentissage, le perfectionnement, l'engagement des employés, la promotion, la relève, l'équité en matière d'emploi et les langues officielles.

Analyse des risques

Le milieu dans lequel les agents de police s'acquittent de leurs responsabilités a beaucoup évolué depuis la création de la CPP, il y a vingt ans. En 2006, le gouvernement actuel a fait de la « responsabilisation » une de ses cinq premières priorités. De plus, la *Loi fédérale sur la responsabilité* adoptée récemment prévoit de nouveaux mécanismes de surveillance et assure une meilleure protection aux dénonciateurs.

Les gouvernements ont réagi à ces défis en augmentant les budgets des services policiers et en adoptant de nouvelles lois. Les services policiers ont modifié leurs pratiques d'enquête et, depuis l'an 2000, nous avons été témoins de la croissance du nombre d'équipes spéciales et permanentes d'application intégrée de la loi, à l'échelle tant nationale qu'internationale.

Au Canada, la GRC joue un rôle clé dans ce nouveau mode de maintien de l'ordre. La GRC est unique en ce sens qu'elle est un des très rares services policiers au monde qui est présent dans les trois ordres de gouvernement. Tout en étant le service policier national, elle constitue également la force policière provinciale dans huit provinces et la force policière municipale dans plus de 200 municipalités, dont certaines ont une population de plus de 400 000 habitants. La GRC est aussi le service de police responsable dans plus de 600 collectivités de Premières nations.

Le secteur de la sécurité publique a connu des changements sans précédent au cours des vingt dernières années. La mondialisation, la migration massive, les progrès technologiques et l'existence d'États en déroute ou sur le point de l'être ont contribué à l'apparition de crimes complexes prenant la forme de crime organisé transnational et de terrorisme mondial, tout

comme les crimes commis par Internet, toujours omniprésents avec ses pirates informatiques, ses faussaires et ses auteurs de sites haineux.

La CPP accueille avec satisfaction le travail d'élaboration de politique entrepris par Sécurité publique Canada afin d'améliorer le mécanisme de surveillance de la GRC.

Certains des principaux facteurs qui influeront sur l'orientation de la CPP au cours des prochaines années et qui ont été pris en considération dans l'élaboration du plan stratégique et l'établissement des priorités de la Commission sont exposés ci-dessous. Il faut bien comprendre que ces facteurs sont complexes et souvent reliés entre eux.

Contexte externe
Les clients de la CPP sont de plus en plus diversifiés sur le plan de la culture, des croyances, des valeurs, des attitudes et de la langue. Outre la diversité culturelle, il existe également un fossé entre les zones urbaines et rurales, qui est caractérisé par des croyances, des valeurs et des attitudes différentes. Il semble aussi que les groupes culturels sont fragmentés, si bien qu'il est difficile de déterminer qui sont leurs dirigeants communautaires et leurs porte-parole. Il n'est pas facile pour une petite organisation établie dans la région de la capitale nationale et à Surrey (Colombie-Britannique) d'influencer et de comprendre les différentes collectivités à l'échelle locale et partout au pays. Il existe un déséquilibre de plus en plus grand, au Canada et dans le monde, en ce qui a trait aux disparités socio-économiques. Il y a notamment un nombre disproportionné d'Autochtones qui sont aux prises avec le système de justice.

Les attentes de la population à l'égard des services de police et de la sécurité publique évoluent, comme en fait foi la volonté apparente de renoncer aux libertés personnelles pour lutter contre le terrorisme. Les attentes concernant le type de surveillance des forces policières qui devrait être menée et la façon dont les organismes de surveillance devraient se comporter évoluent également. La capacité de gérer les attentes divergentes et parfois contradictoires et d'y répondre continue de présenter un défi. De plus, les organisations provinciales de surveillance des forces policières ont des niveaux de ressources et de pouvoirs différents de ceux de la CPP et, en général, des cadres législatifs plus à jour.

Maintien de l'ordre
Les crimes et les groupes criminels sont de plus en plus complexes et les activités criminelles s'étendent à toute la planète. Les techniques et les technologies liées au maintien de l'ordre ont également évolué et la police doit interagir avec un réseau grandissant de services de police dans le monde entier. Il y a en outre un nombre croissant de méthodes policières qui sont écartées du mécanisme de surveillance en raison de l'adoption de nouvelles lois et de nouvelles méthodes policières.

Le niveau de sensibilisation aux questions liées à la diversité varie au sein de la collectivité policière, tout comme la capacité d'y faire face. La GRC est confrontée aujourd'hui à certaines réalités difficiles : un nombre élevé de recrues, un roulement élevé de son personnel, un nombre élevé de départs à la retraite de membres de la génération du baby-boom, des membres expérimentés qui quittent ses rangs pour toutes sortes de raisons et un manque de ressources, le tout se soldant par un encadrement insuffisant des nouveaux membres, des détachements sous-dotés et des troupes déprimées.

En ce qui à trait à la relation entre la CPP et la GRC, certains éléments d'intérêt commun sont peut-être sous-exploités et il pourrait y avoir davantage d'occasions d'échanger de l'information et de partager les ressources en matière de recherche. En raison de la complexité et de la taille

de l'organisation de la GRC ainsi que des fréquents changements au sein du personnel opérationnel, il est souvent difficile de repérer les personnes-ressources appropriées.

Gouvernement
Même en période d'incertitude économique, le gouvernement continue de donner la priorité au bon fonctionnement du système juridique et à la sécurité des Canadiens. L'établissement d'un juste équilibre entre le niveau des services de police et le niveau de surveillance, tant sur le plan des ressources que des pouvoirs, continuera de présenter un défi pour la CPP et le gouvernement.

Par ailleurs, le gouvernement a entrepris de renforcer et d'améliorer la gestion des organismes, conseils, commissions et sociétés d'État du Canada dans le sens de la rentabilité et de la responsabilité. La modification de l'équilibre budgétaire au Canada et le renouvellement du fédéralisme figurent également au programme du gouvernement. Les provinces, les territoires et les municipalités pourraient ainsi obtenir davantage de pouvoirs et de ressources.

D'autres événements ont une incidence sur la CPP, notamment les résultats de l'enquête de la Commission O'Connor, ceux de la Commission d'enquête sur le vol d'Air India ainsi que le rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC.

Principaux risques
La CPP a répertorié un certain nombre de risques susceptibles de l'empêcher de parvenir à son résultat stratégique et d'accomplir le travail prévu. Les plus importants de ces risques et les efforts déployés pour les atténuer sont décrits ci-dessous.

Il y a le risque que la CPP n'obtienne pas du Conseil du Trésor le financement provisoire demandé pour poursuivre son travail essentiel dans les domaines de la liaison avec les collectivités, de la politique stratégique et de la recherche. Lorsque la CPP a reçu à la fin de 2007 un financement de l'intégrité des programmes sur seize mois, elle a établi un plan intégré des ressources humaines pour pourvoir aux postes temporaires requis. La plus grande partie des besoins en ressources humaines ont été comblés par des détachements de personnel d'autres ministères et organismes, la dotation de postes pour une période déterminée, l'emploi d'occasionnels et le recours à quelques entrepreneurs ainsi que par quelques nominations pour une période indéterminée à des postes clés. Ces mesures ont porté fruit jusqu'à maintenant. Un certain nombre de nos employés actuellement en détachement chez nous ou nommés pour une période déterminée commenceront toutefois à chercher des postes ailleurs si nous ne parvenons pas à prolonger le financement provisoire pour l'exercice 2009-2010. Le départ de tels employés hautement qualifiés et expérimentés compromettrait la capacité de la CPP de remplir son mandat, mettrait fin à l'ensemble des activités de liaison avec les collectivités, empêcherait de mener à terme des projets cruciaux de politique stratégique et de recherche et rendrait inutile le travail accompli jusqu'à maintenant pour établir un nouveau système de gestion des dossiers. Il serait par la suite difficile pour la CPP de reprendre ces projets essentiels là où ils se seraient arrêtés et il faudrait alors pratiquement repartir à zéro.

Outre le besoin d'un financement permanent, la CPP fait face aux mêmes problèmes de recrutement et de conservation du personnel que d'autres organisations. La CPP a déjà pris des mesures pour atténuer ce risque. Ainsi, avant d'obtenir le financement pour l'intégrité des programmes au dernier trimestre de l'exercice 2007-2008, elle a établi un plan intégré des ressources humaines régulièrement mis à jour, plan qui met à profit les moyens accessibles en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, notamment en ce qui concerne la dotation collective et le choix des meilleurs candidats pour les postes clés. La CPP a aussi

conclu des accords de prestation de services d'enquête pour les dossiers spécialisés ou dans les cas où la charge de travail devient trop lourde. La CPP continue de donner priorité à la création d'un milieu de travail de choix : elle effectue chaque année une enquête auprès de son personnel afin de déterminer les atouts et les faiblesses à cet égard, elle a établi un programme Fierté et reconnaissance et elle a établi et communiqué un code de déontologie pour les employés.

En ce qui concerne les ressources humaines, la CPP court le risque, en raison des postes de liaison vacants, de ne pas atteindre son objectif de mieux faire connaître son rôle et ses services, notamment aux groupes marginalisés de la population. La Commission donnera la priorité à son plan de liaison avec les collectivités selon les ressources et les compétences disponibles, tous les trimestres.

Les recommandations de la CPP à la GRC ne sont pas contraignantes. Il y a donc un risque que ses recommandations, même si elles sont acceptées par la GRC, ne puissent être mises en œuvre en raison de priorités contradictoires. Afin d'atténuer ce risque, la CPP appliquera des mesures de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de ses recommandations et incitera la GRC à fournir des explications dans les cas où ses recommandations ne sont pas suivies.

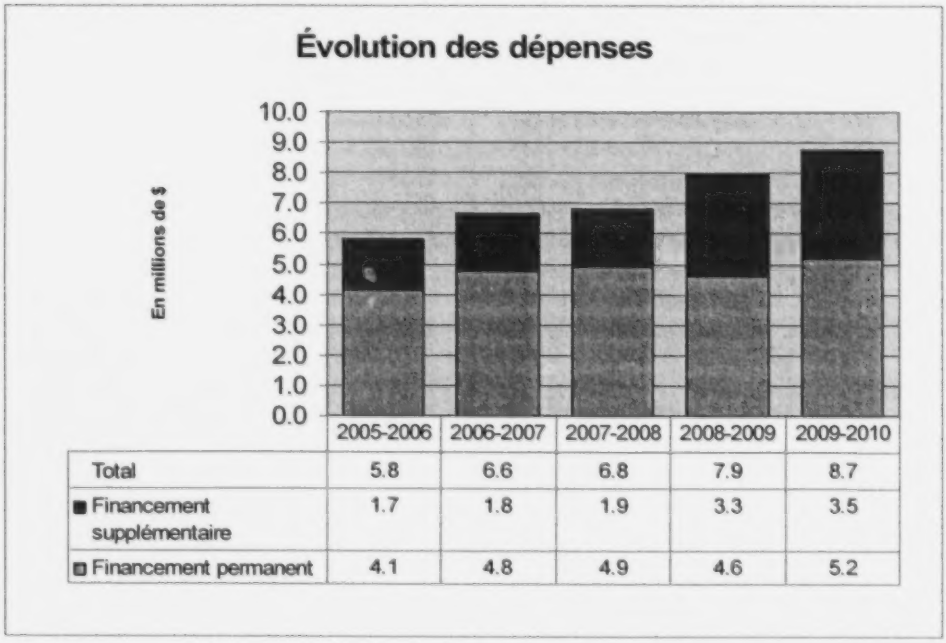
La CPP n'a aucune influence à l'égard des conflits importants entre la GRC et le public auquel l'organisme doit répondre, dans le cas par exemple d'une plainte déposée par le président. Ce genre de situations a une incidence sur la charge de travail de toute la CPP et peut nuire à la qualité du service. Il y a aussi le risque de ne pas disposer de ressources financières ou humaines suffisantes pour y réagir. Afin d'atténuer ce risque, la CPP s'assure de disposer de la souplesse budgétaire voulue pour faire face à ces situations, exerce une surveillance étroite sur ses finances mensuellement et, lorsque les priorités changent, la direction veille à ce que le personnel soit informé comme il se doit des nouvelles priorités.

La CPP n'a pas prise non plus sur sa charge de travail au jour le jour, laquelle a connu une augmentation sans précédent au cours des trois dernières années (de 2006-2007 à 2008-2009). Le nombre de plaintes reçues a augmenté de plus de 130 % (de 756 à un nombre prévu de 1 740 en 2008-2009). Plus important encore, les demandes d'examen de dossiers ont presque doublé au cours de la même période (de 159 à un nombre prévu de 300 en 2008-2009). De plus, la CPP a constaté que les questions soulevées tant dans les plaintes déposées contre la GRC que dans les demandes d'examen étaient de plus en plus pointues et complexes. La CPP s'est donnée comme priorité de fournir des services du niveau de qualité établi, ce qu'elle n'est parvenue à faire au cours de la dernière année qu'aux prix d'efforts extraordinaires de la part de la haute direction et grâce au travail en temps supplémentaire. Si on se fie à la tendance, le nombre de plaintes et de demandes d'examen devrait continuer d'augmenter. Cela comporte le risque que la Commission ne puisse tout simplement pas faire face à l'accroissement de la charge de travail résultant de cette augmentation et, par conséquent, qu'elle ne puisse continuer de fournir un service d'aussi bonne qualité. Pour atténuer ce risque, la CPP pourrait n'avoir d'autres choix que de réviser à la baisse ses niveaux de service et ses objectifs ou de réaffecter les ressources à l'intérieur de son organisation, ce qui se traduirait par une dégradation du service à la population.

Profil des dépenses

Afin de parvenir aux résultats attendus de ses activités de programme et de contribuer à la réalisation de son résultat stratégique au cours de l'exercice financier 2009-2010, la CPP prévoit dépenser un montant total de 8,7 millions de dollars y compris le régime d'avantages sociaux (5,2 millions pour le financement permanent et 3,5 millions de financement provisoire)., De façon intérimaire, en attendant les résultats du travail d'élaboration de politique en cours à Sécurité publique Canada visant à mettre en place un mécanisme d'examen plus efficace pour la GRC la CPP a réalisé, durant l'automne 2008, une analyse de rentabilité pour le financement provenant de la réserve de gestion du Conseil du Trésor qui lui permettrait de poursuivre le travail auparavant financé dans le cadre de l'intégrité des programmes. La CPP a bon espoir d'obtenir ce financement et les plans présentés ont été établis en fonction de l'augmentation prévue des sommes accordées.

L'évolution des dépenses de la CPP entre 2005-2006 et 2009-2010 (y compris le régime d'avantages sociaux mais excluant les frais des locaux) est illustrée dans le graphique ci-dessous.



	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Total	5.8	6.6	6.8	7.9	8.7
■ Financement supplémentaire	1.7	1.8	1.9	3.3	3.5
▣ Financement permanent	4.1	4.8	4.9	4.6	5.2

De l'exercice 2005-2006 à l'exercice 2007-2008, la CPP a reçu un financement supplémentaire pour l'enquête d'intérêt public Kingsclear. Au cours du dernier trimestre de l'exercice financier 2007-2008, la CPP a reçu une somme pour le financement de l'intégrité des programmes durant seize mois. Ce financement a permis à la CPP de remplir intégralement son mandat, ce qu'elle n'avait pas été en mesure de faire jusque-là étant donné son financement permanent actuel. Les fonds ont servi à financer notamment les activités liées à la liaison avec les collectivités, à la politique stratégique et à la recherche ainsi qu'à rationaliser les processus de traitement des plaintes et d'examen. La CPP poursuivra ces fonctions si elle reçoit un financement provisoire pour l'exercice 2009-2010.

Postes votés et législatifs

Les ressources approuvées par le Parlement pour la CPP, les modifications apportées aux ressources par suite du Budget supplémentaire des dépenses ainsi que la façon dont les fonds ont été utilisés sont indiquées dans le tableau ci-dessous.

Nº de poste voté ou législatif (L)	**Libellé tronqué du poste voté ou législatif**	**Budget principal 2008-2009 (en milliers de $)**	**Budget principal 2009-2010 (en milliers de $)**
70	Dépenses de programme	7 934	4 655
(L)	Contribution au régime d'avantages sociaux des employés	742	526
	Total	8 676	5 181

Section II – Analyse des activités de programme selon le résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique

Les membres de la GRC doivent rendre compte publiquement de leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions.

La seule activité de programme de la CPP ainsi que les résultats auxquels la CPP essaie de parvenir, ses indicateurs de rendement et ses objectifs sont décrits dans les pages qui suivent. On y explique en outre les priorités établies par la CPP pour 2009-2010 et la façon dont elle prévoit atteindre les résultats prévus. On y trouve enfin des renseignements sur les ressources financières et non financières que la CPP prévoit utiliser pour parvenir à ses résultats.

2.1.1 Activité de programme : examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions

L'architecture de l'activité de programme de la CPP et les priorités établies par la CPP pour 2009-2010 sont présentées sommairement ci-dessous.

Résultat stratégique	**Les membres de la GRC doivent rendre compte publiquement de leur conduite dans l'exercice de leurs fonctions.**		
Activité de programme	**Examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions.**		
Priorité pour 2009-2010	**Mieux informer le public du rôle exercé et des services offerts par la CPP.**	**Renforcer les processus de traitement des plaintes et d'examen.**	**Améliorer la pertinence des recommandations résultant des examens et dégager les tendances concernant les plaintes.**

Activité de programme : Examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions.					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de $)					
2009–2010		**2010–2011**		**2011–2012**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
18	3 191	18	3 191	18	3 191

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Objectif**
Améliorer l'accès au mécanisme des plaintes du public et la transparence du processus.	Augmentation du pourcentage de plaintes du public reçues directement par la CPP.	Augmentation annuelle de 5 %.

Résumé de l'activité de programme

La CPP est un organisme fédéral indépendant qui a été créé en 1988 et qui a pour rôle de recevoir les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC et de les examiner de façon équitable et objective.

Le rôle principal de la CPP consiste à procéder à un examen civil de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions. La CPP s'assure que la GRC rend compte au public en procédant, à la demande des plaignants, à un examen indépendant du règlement des plaintes par la GRC et en faisant des recommandations au commissaire de la GRC.

La marche à suivre actuellement prévue dans la loi pour présenter une plainte est la suivante : les membres du public peuvent déposer une plainte concernant la conduite des membres de la GRC directement auprès de la GRC, à la CPP ou à une autorité policière provinciale. D'ordinaire, les plaintes sont d'abord envoyées à la GRC. Le commissaire de la GRC doit faire part des résultats des enquêtes aux plaignants. Si les plaignants ne sont pas satisfaits de la façon dont la GRC a traité la plainte, ils peuvent demander à la CPP d'examiner leur dossier. Le président de la CPP peut également déposer une plainte s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables justifiant le dépôt d'une plainte.

Lorsque la CPP examine le règlement d'une plainte, elle n'agit pas à titre d'avocat du plaignant ou des membres de la GRC. Son rôle est d'enquêter sur les plaintes de façon indépendante pour en arriver à ses propres conclusions, à la suite d'un examen objectif des renseignements dont elle dispose.

Lorsque la CPP procède à un examen, elle tient compte de tous les renseignements pertinents que les plaignants et la GRC lui fournissent. Si elle juge l'information incomplète, elle demande

à la GRC de lui fournir des documents supplémentaires ou, lorsqu'il y a lieu, elle mène sa propre enquête indépendante.

Le président est également autorisé à convoquer une audience publique pour enquêter sur une plainte.

Si le président n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a traité une plainte, la CPP établit un rapport intérimaire énonçant ses conclusions et ses recommandations. Dès que le commissaire de la GRC donne suite au rapport intérimaire, un rapport final est envoyé au ministre de la Sécurité publique, au commissaire de la GRC et aux autres parties. Par ailleurs, si le président décide que la GRC a donné suite aux préoccupations d'un plaignant de manière satisfaisante, un rapport final est établi indiquant que le règlement de la plainte par la GRC était satisfaisant.

Points saillants de la planification

Afin de parvenir au résultat escompté, en supposant qu'elle obtiendra le financement provisoire demandé, la CPP a établi les priorités et les plans ci-dessous afin d'accomplir les activités décrites.

1. Mieux informer le public du rôle exercé et des services offerts par la CPP

La CPP poursuivra ses activités de liaison avec les intervenants et les populations marginalisées telles que les collectivités autochtones et ethnoculturelles. Elle continuera aussi d'améliorer son site Web afin d'en accroître l'utilisation et de le rendre plus utile pour les groupes cibles. En 2009-2010, la CPP poursuivra en outre ses efforts visant à améliorer ses relations avec les médias.

2. Renforcer les processus de traitement des plaintes et d'examen

La CPP s'efforcera de maintenir ses normes de service et de rendre les processus du traitement des plaintes et d'examen plus efficaces. La CPP a aussi l'intention d'élaborer et de mettre en œuvre un nouveau système de gestion des dossiers. Elle s'efforcera en outre de dégager les tendances relatives aux plaintes et elle recommandera des changements à la politique nationale de maintien de l'ordre. La CPP établira un processus de suivi des mesures prises par la GRC à la suite de ses recommandations. Elle continuera également de collaborer étroitement avec les provinces, les territoires, la GRC et les intervenants à des questions d'intérêt commun.

3. Améliorer la pertinence des recommandations résultant des examens et cerner les tendances, nouvelles et persistantes, en matière de plaintes

En 2009-2010, la CPP mettra en œuvre des projets de recherche afin de comprendre la nature des plaintes du public ainsi que des rapports entre la police et la population et de dégager les tendances à cet égard, cernera les tendances dans les services de police et recommandera des changements relatifs à la politique nationale de maintien de l'ordre, à la formation et aux comportements. La CPP continuera en outre d'encourager une plus grande collaboration entre

les organismes de surveillance des services policiers nationaux et internationaux, les gouvernements, les universitaires et les intervenants.

Avantages pour les Canadiens

Des collectivités sécuritaires et sécurisées sont une caractéristique du mode de vie dans notre pays et les Canadiens peuvent en être fiers à juste titre. Ils méritent de vivre dans une société juste, d'avoir confiance dans leur système juridique et d'être protégés contre la violence et les actes criminels.

La CPP assure une surveillance civile de la conduite des membres de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions de maintien de l'ordre, afin d'assurer que la GRC rend des comptes au public. Sa tâche consiste à trouver et à maintenir un juste équilibre entre les droits individuels et la sécurité collective.

La Commission contribue sensiblement à la protection des citoyens en travaillant à bâtir des collectivités plus sécuritaires et viables. Son travail est essentiel pour l'objectif du gouvernement de renforcer la sécurité des Canadiens. Les Canadiens doivent avoir confiance dans leurs organismes d'application de la loi nationaux. La surveillance qu'exerce la CPP permet d'assurer que cette confiance est bien placée.

2.1.6 Activité de programme : services internes

Ressources financières (en milliers de $)		
2009-2010	2010-2011	2011-2012
1 990	1 990	1 990

Ressources humaines (ETP)		
2009-2010	2010-2011	2011-2012
22	22	22

Résumé de l'activité de programme et des faits saillants de la planification

Services internes
Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

La CPP est tenue de se conformer aux mêmes attentes et exigences (systèmes de contrôle, de gestion et de responsabilisation, sécurité, etc.) que les ministères de grande et de moyenne taille, qui disposent d'importants moyens spécialisés en matière de planification, de technologie de l'information, de ressources humaines et financières ainsi que d'évaluation. Afin de s'acquitter de ces obligations impératives, la CPP doit trouver, former et conserver un personnel capable d'assumer un large éventail de fonctions et de responsabilités. Cette exigence pèse lourd sur les ressources humaines et financières. La CPP a établi la priorité ci-dessous concernant les services internes.

APPUYER L'EXCELLENCE EN MATIÈRE DE GESTION ET MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL DE CHOIX

La CPP s'assurera de maintenir en place un régime moderne de gestion des ressources humaines et favorisera des relations patronales-syndicales propices au perfectionnement professionnel et au développement du leadership. La CPP prendra en outre des mesures pour donner suite aux priorités découlant de l'évaluation du CRG.

Section III – Renseignements supplémentaires

3.1 Autres sujets dignes d'intérêt

http://www.cpc-cpp.qc.ca/